

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Definisi Manajemen

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2019) Manajemen adalah proses dalam penggunaan sumber daya yang dilakukan secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan serta pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi (Kbbi.web.id, 2019).

Sedangkan menurut Robbins et al, (2017) Manajemen adalah proses yang dilakukan oleh manajer yang melibatkan koordinasi serta proses pengawasan penyelesaian yang efisien dan efektif dari aktivitas kerja orang lain.

Kemudian menurut Kinicki A dan Williams K, (2017) Manajemen merupakan proses mengejar tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan orang melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi manajemen dari Kinicki A dan Williams K, (2017) dimana manajemen merupakan proses mengejar tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan orang melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins et al, (2017) Manajemen mempunyai 4 fungsi yang dapat diterapkan di perusahaan. Berikut 4 fungsi manajemen :

1. Planning

Perencanaan adalah proses yang memiliki fungsi sebagai perencanaan tujuan sebuah perusahaan untuk jangka panjang, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana yang telah ditentukan.

2. Organizing/ Pengorganisasian

Fungsi ini menyangkut bagaimana strategi dirumuskan dalam perencanaan yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi

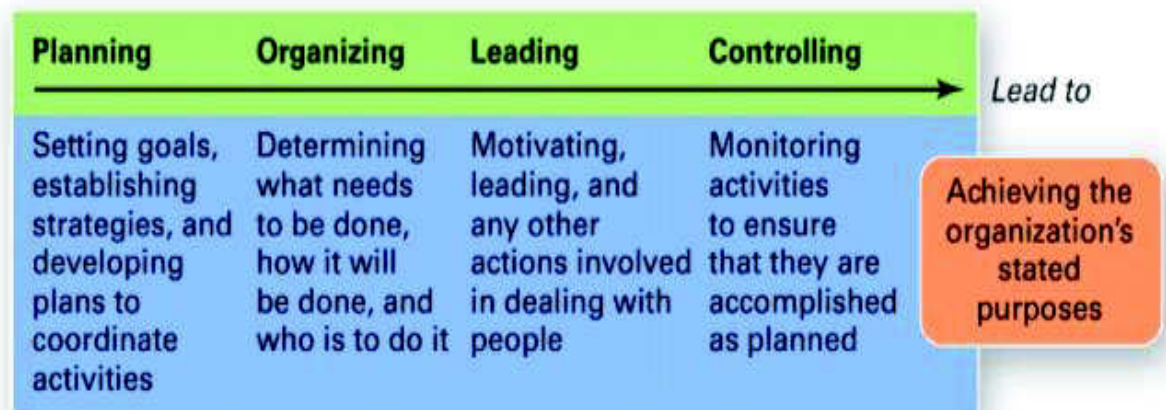
3. *Leading*

Actuating merupakan proses yang digunakan oleh organisasi untuk memotivasi, dan memimpin tim agar bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

4. *Controlling*

Controlling atau pengawasan berfungsi untuk memonitoring dan melakukan mengevaluasi terkait aktivitas sebelumnya yang telah direncanakan untuk memastikan bahwa semua aktivitas tersebut telah berjalan sesuai dengan rencana.

Berikut merupakan gambaran dari 4 fungsi manajemen :



Sumber : Robbins, Coulter, dan David (2017)

Gambar 2. 1 Fungsi Manajemen

Menurut Dessler G, (2015) manajemen memiliki 5 fungsi, yaitu :

1. *Planning* : menetapkan tujuan dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur serta mengembangkan rencana dan perkiraan.
2. *Organizing* : memberikan tugas tertentu kepada masing-masing bawahan; mendirikan departemen; memberikan tugas dan wewenang kepada bawahan;

membangun saluran otoritas dan komunikasi, serta mengoordinasikan pekerjaan kepada bawahan.

3. *Staffing* : menentukan kriteria karyawan yang harus dipekerjakan; merekrut dan memilih calon karyawan, menetapkan standar kinerja; menentukan kompensasi karyawan, mengevaluasi hasil kinerja, melakukan konseling kepada karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan.
4. *Leading* : membuat orang lain agar menyelesaikan pekerjaannya; mempertahankan moral, dan memotivasi bawahan.
5. *Controlling* : menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat bagaimana kinerja secara actual, dan mengambil tindakan korektif sesuai dengan kebutuhan.

2.2 **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler G, (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memberi, melatih, memperoleh, dan menilai karyawan, serta melihat hubungan kerja mereka, dan masalah keadilan pada karyawan.

Sedangkan menurut Collings G et al, (2019) manajemen sumber daya manusia adalah semua aspek dalam manajemen mulai dari proses perekrutan, perencanaan, pengembangan, penghargaan, kontrak kerja, serta organisasi di perusahaan.

Kemudian menurut Mondy & Martocchio J, (2016) manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan individu untuk mencapai organisasi tujuan. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. Karena itu, manajer di setiap level harus memperhatikan sumber daya manusianya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi dari Dessler G, (2015) dimana manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memberi, melatih, memperoleh, dan menilai karyawan, serta melihat hubungan kerja mereka, dan masalah keadilan pada karyawan.

2.2.2. **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler G, (2015) manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa fungsi, yaitu :

1. Melakukan analisis pekerjaan .
2. Merencanakan kebutuhan pekerja dan melakukan perekrutan karyawan baru.
3. Memilih kandidat karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan.
4. Mengorientasikan dan melatih karyawan baru.
5. Mengatur upah dan gaji dalam menghitung kompensasi karyawan.
6. Memberikan *insentif* dan *benefits* untuk karyawan.
7. Melakukan penilaian kinerja.
8. Melakukan komunikasi seperti wawancara, konseling, dan pendisiplinan terhadap karyawan.
9. Melakukan pelatihan dan pengembangan kepada manajer.
10. Membangun komitmen karyawan.

2.2.3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins et al, (2018) terdapat 7 aktivitas di dalam proses manajemen sumber daya manusia, yaitu;

1. *Human Resource Planning*

Human Resource Planning merupakan proses yang di mana atasan memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam melakukan *Human Resource Planning* dibutuhkan 2 step, yaitu menilai sumber daya manusia pada saat ini dan melakukan rencana kebutuhan sumber daya manusia di masa depan.

2. *Recruitment and Decruitment*

Recruitment merupakan proses mencari, mengidentifikasi, dan memutuskan calon kandidat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. *Decruitment* merupakan proses dimana perusahaan melakukan pengurangan terhadap perekrutan tenaga kerja.

3. *Selection*

Selection merupakan proses dimana atasan melakukan pemilihan untuk melihat kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

4. *Orientation*

Orientation merupakan proses yang dimana atasan melakukan pengenalan terhadap organisasi dan pekerjaan yang akan dilakukan kepada karyawan baru.

5. *Employee Training*

Employee Training merupakan proses dimana perusahaan melakukan pelatihan kepada karyawannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

6. *Employee Performance Management*

Employee Performance Management merupakan proses saat seorang atasan melakukan penetapan terhadap kualitas standar kinerja karyawan.

7. *Compensation and Benefits*

Compensation and Benefits merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan untuk memotivasi karyawan serta mempertahankan karyawan agar loyal terhadap perusahaan.

8. *Career Development*

Career Development merupakan proses pada saat perusahaan melakukan peningkatan jabatan bagi karyawan yang produktif.

2.3 Variabel Penelitian

2.3.1 *Turnover Intention*

2.3.1.1 Definisi *Turnover Intention*

Menurut Zeffane & Bani Melhem, (2017) dalam Aburumman et al, (2020) *turnover intention* terbentuk ketika individu merasakan pekerjaannya tidak memenuhi ambisi dan harapan mereka. Menurut Brewer et al, (2009) dalam Abdien,

(2019) *turnover intention* merupakan sikap ketika karyawan berpikiran untuk meninggalkan organisasinya.

Menurut Qureshi et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) *turnover intention* diartikan sebagai “kesediaan yang sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi”. Dengan kata lain, *turnover intention* merujuk pada ketika karyawan merasa tidak tertarik pada organisasi atau tidak puas dengan kehidupan dan budaya kerja organisasi, mereka cenderung meninggalkan organisasi saat ini dan beralih ke organisasi baru yang memberi mereka kesempatan untuk bekerja lebih baik.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan definisi dari Qureshi et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) yang dimana *turnover intention* diartikan sebagai “kesediaan yang sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi”. Dengan kata lain, *turnover intention* merujuk pada ketika karyawan merasa tidak tertarik pada organisasi atau tidak puas dengan kehidupan dan budaya kerja organisasi, mereka cenderung meninggalkan organisasi saat ini dan beralih ke organisasi baru yang memberi mereka kesempatan untuk bekerja lebih baik.

2.3.1.2 Faktor yang Menyebabkan *Turnover Intention*

Menurut Naidoo, (2016) terdapat 5 faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*, yaitu :

1. Faktor individu, seperti *gender*, dan usia.
2. Faktor pekerjaan, seperti karakteristik dari pekerjaannya.
3. Faktor psikologis, seperti gaji karyawan, kepuasan karyawan.
4. Faktor budaya, seperti politik, social dan budaya, pelatihan karyawan.
5. Faktor lingkungan, seperti kondisi lingkungan kerja, teknologi yang dipergunakan.

2.3.1.3 Cara Mencegah *Turnover Intention*

Menurut Yazinski, (2009) dalam Emiroglu, (2015) terdapat beberapa cara untuk mencegah terjadinya *turnover* di organisasi, yaitu :

1. Melakukan pelatihan terhadap karyawannya.
2. Bersikap adil secara prosedural.
3. Memperhatikan pembagian gaji.
4. Melakukan monitoring pekerjaan.
5. Menciptakan suasana saling percaya.
6. Memotivasi karyawannya.

2.3.2 *Work Life Balance*

2.3.2.1 Definisi *Work Life Balance*

Menurut Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) *work-life balance* dapat diartikan sebagai hubungan yang serupa antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga. Dengan kata lain, karyawan harus menyeimbangkan rutinitas kehidupan sehari-hari dengan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Menurut Daipuria & Kakar, (2013) dalam Rumangkit & Zuriana (2019) *work life balance* diartikan sebagai upaya karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Menurut Johari et al, (2017) dalam Rumangkit & Zuriana (2019) *work-life balance* merupakan konsep dasar pada karyawan yang berusaha menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga kehidupan karyawan menjadi sempurna. Organisasi harus memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja agar berdampak positif pada karyawan, seperti meningkatkan motivasi, mengurangi stres kerja, menciptakan produktivitas yang lebih tinggi, dan meminimalkan tingkat turnover.

Berdasarkan definisi tersebut maka penulis menggunakan definisi dari Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) *work-life balance* dapat diartikan sebagai hubungan yang serupa antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga. Dengan kata lain, karyawan harus menyeimbangkan rutinitas kehidupan sehari-hari dengan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

2.3.2.2 Aspek *Work Life Balance*

Menurut Hudson, (2005) dalam Adawiyah, (2020) terdapat 3 aspek dari *work life balance*, yaitu :

1. Keseimbangan Waktu, merupakan waktu yang diberikan untuk bekerja dan di luar pekerjaan, misalnya rekreasi.
2. Keseimbangan Keterlibatan, merupakan tingkat komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan.
3. Keseimbangan Kepuasan, merupakan tingkat kepuasan dalam bekerja dan di luar pekerjaan.

2.3.3 *Job Stress*

2.3.3.1 Definisi *Job stress*

Menurut Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) , *job stres* dapat didefinisikan sebagai "reaksi tubuh atau mentalitas manusia yang tidak jelas terhadap pengalaman tertentu". Dengan kata lain dapat diartikan sebagai reaksi psikologis dari karyawan yang tidak mampu bekerja dengan baik dari segi jadwal kerja maupun uraian tugas.

Menurut Bradley, (2014) dalam Troesch et al., (2017) *job stress* merupakan ketidaksesuaian antara permintaan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Paul et al, (2002) dalam Tulangow et al, (2018) *job stress* merupakan salah satu risiko bagi kesehatan di tempat kerja yang paling penting bagi karyawan untuk berkembang.

Berdasarkan ketiga definisi tersebut penulis menggunakan definisi dari Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) , yang dimana *job stres* dapat didefinisikan sebagai "reaksi tubuh atau mentalitas manusia yang tidak jelas terhadap pengalaman tertentu". Dengan kata lain dapat diartikan sebagai reaksi psikologis dari karyawan yang tidak mampu bekerja dengan baik dari segi jadwal kerja maupun uraian tugas.

2.3.3.2 Faktor Penyebab *Job Stress*

Menurut Robbins dan Judge, (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan *job stress*, yaitu :

1. Faktor Lingkungan, merupakan penyebab stress yang berasal dari luar organisasi, misalnya perubahan teknologi, ekonomi, dan politik.
2. Faktor Organisasi, merupakan penyebab stress yang berasal dari internal organisasi, misalnya karena adanya pemberian tugas yang terlalu banyak, banyaknya aturan.
3. Faktor pribadi, merupakan stress karena adanya permasalahan di lingkungan keluarga.

2.3.3.3 Cara Mengelola Job Stress

Menurut Robbins dan Judge, (2017) terdapat 2 pendekatan dalam mengelola job stress, yaitu :

1. Pendekatan Individual, pendekatan ini mengharuskan setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stress. Strategi yang dapat diterapkan seperti penerapan manajemen waktu, adanya waktu untuk berolahraga, pelatihan, rekreasi, dan dukungan sosial.
2. Pendekatan Organisasional, strategi yang dapat dilakukan yaitu :
 - a. Melakukan penempatan kerja yang lebih baik dan sesuai.
 - b. Melakukan pelatihan karyawan untuk meningkatkan keyakinan individu.
 - c. Melakukan penetapan tujuan yang realistis.
 - d. Melakukan desain ulang pekerjaan.
 - e. Melakukan peningkatan terhadap keterlibatan karyawan.
 - f. Melakukan perbaikan dalam berkomunikasi.
 - g. Memperpanjang masa cuti karyawan.
 - h. Menyelenggarakan program kesejahteraan sosial.

2.3.4 Reward System

2.3.4.1 Definisi *Reward System*

Menurut Amin & Hamid, (2016) dalam Omar et al, (2017) *Reward* merupakan salah satu hal penting yang perlu dipertahankan oleh karyawan dalam organisasi dan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Reward* dapat didefinisikan sebagai semua imbalan moneter, non-moneter dan psikologis yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut.

Menurut Torrington et al, (2004) dalam Dosenovic, (2016) *reward system* adalah sistem yang berhubungan dengan uang, barang dan layanan yang diterima karyawan dari atasan sebagai imbalan pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan, (2019) *reward system* adalah semua penghasilan berupa uang, barang yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atau layanan yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan ketiga definisi tersebut maka penulis menggunakan definisi dari Amin & Hamid, (2016) dalam Omar et al, (2017) yang dimana *Reward* merupakan salah satu hal penting yang perlu dipertahankan oleh karyawan dalam organisasi dan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Reward* dapat didefinisikan sebagai semua imbalan moneter, non-moneter dan psikologis yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut.

2.3.4.2 Jenis – Jenis *Reward*

Menurut Arianto & Syihabudhin, (2018) terdapat 3 jenis reward, yaitu :

1. *Direct Payment*, pembayaran langsung yang berupa uang seperti gaji, insentif, maupun bonus.
2. *Indirect Payment*, pembayaran secara tidak langsung seperti, asuransi, atau liburan dengan biaya perusahaan.
3. *Reward not Money*, reward yang bukan berupa uang seperti, fleksibel jam kerja, kantor bergengsi, atau pekerjaan yang lebih menantang.

2.3.5 *Job Evaluation*

Job Evaluation adalah perbandingan pekerjaan formal dan sistematis untuk menentukan nilai satu pekerjaan terhadap pekerjaan yang lain. *Job Evaluation* bertujuan untuk menentukan nilai relatif suatu pekerjaan. Evaluasi pekerjaan pada akhirnya menghasilkan struktur atau hierarki gaji (ini menunjukkan tingkat gaji untuk berbagai pekerjaan atau kelompok pekerjaan). (Dessler G, 2015).

2.3.5.1 Langkah – Langkah melakukan *Job Evaluation*

Menurut Dessler G, (2015), terdapat beberapa cara untuk melakukan *job evaluation*, yaitu :

1. Mengidentifikasi kebutuhan untuk evaluasi pekerjaan seharusnya tidak sulit.
2. Membuat karyawan agar dapat bekerja sama dengan baik.
3. Memilih komite evaluasi pekerjaan yang akan dilakukan.

3.3 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Omar et al., (2017) menyatakan bahwa *job stress* memiliki kontribusi dan pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* di perusahaan.

Dalam penelitian yang ditemukan oleh Sewwandi & Perere, (2016) mengatakan bahwa penelitian ini secara empiris menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job stress* dan *turnover intention*. Ketika pekerjaan banyak maka *stress* meningkat dan secara tidak langsung juga *turnover meningkat*.

Selanjutnya menurut Zahra S.S et al., (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *job stress* berhubungan dengan *turnover intention*. Faktor utamanya yaitu faktor pekerja, dukungan dan pengawasan dari atasan, serta banyaknya beban kerja membuat karyawan menjadi *stress* dan menyebabkan adanya niat untuk berpindah tempat.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka penulis berasumsi bahwa terdapat pengaruh antara *job stress* dengan *turnover intention*.

H1 : Terdapat pengaruh antara *job stress* dengan *turnover intention*.

2.4.2 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jaharuddin et al., (2019) mengatakan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh kepada *turnover intention* karyawan, semakin tinggi *work life balance* yang dialami maka semakin sedikit niat untuk berpindah tempat kerja.

Dalam penelitian yang ditemukan oleh Wardana et al., (2020) mengatakan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan dan dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan jika *work-life balance* nya tidak seimbang.

Kemudian menurut penelitian Tan, (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *turnover intention* dan sejalan dengan temuan Jnasneswar, (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan *turnover intention*. Maka dari itu *turnover intention* merupakan faktor utama dan organisasi perlu menyeimbangkan antara pekerjaan dan non-pekerjaan untuk meminimalisir tingkat *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis berasumsi bahwa terdapat pengaruh antara *work-life balance* dengan *turnover intention*.

H2 : Terdapat pengaruh antara *work-life balance* dengan *turnover intention*.

2.4.3 Pengaruh *Reward System* terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian yang ditemukan oleh Reneaux & Hemakumar, (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara program penghargaan dengan tingkat *turnover* karyawan terutama di kalangan *millennial*.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mendis, (2017) menyatakan bahwa *reward system* berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Reward* memiliki hubungan yang kuat dengan *turnover intention*. Oleh karena itu pemberian *reward* memberikan dampak yang kuat terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya menurut Arianto & Syihabudhin., (2018) menyatakan bahwa program *reward system* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover*

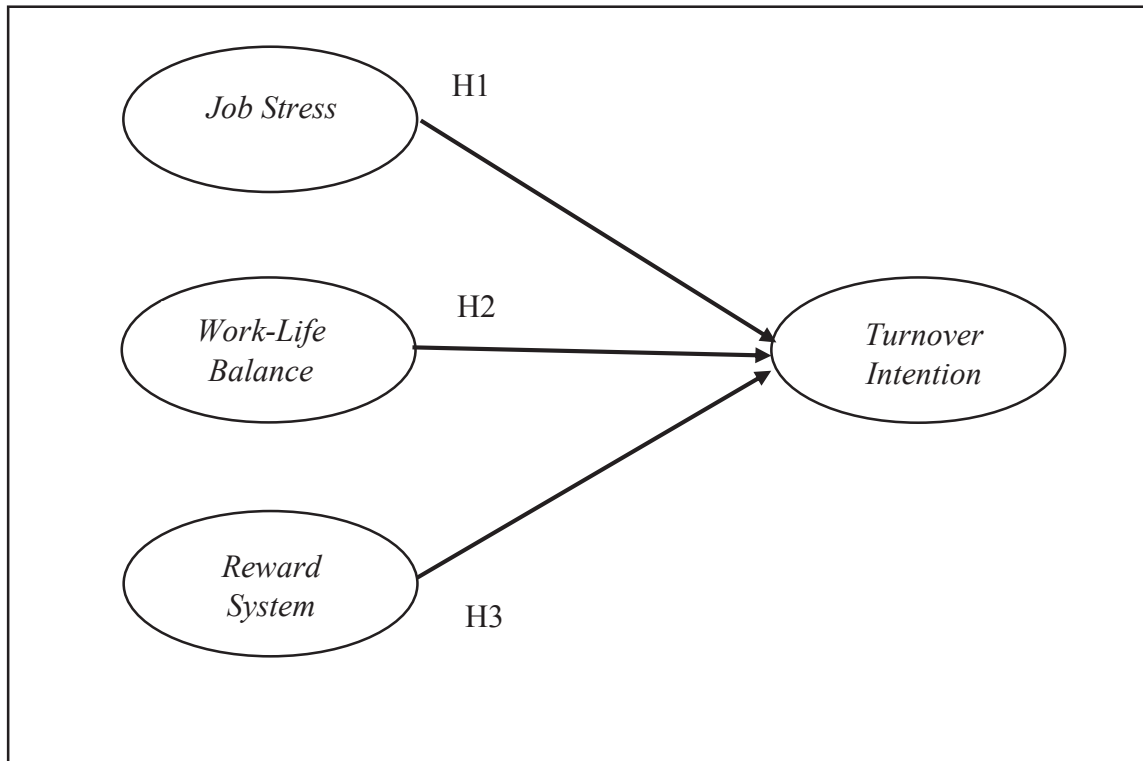
intention. Dengan adanya *reward*, maka antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya mampu bersaing untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan menunjukkan prestasi mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis berasumsi bahwa terdapat pengaruh antara *reward system* dengan *turnover intention*.

H3 : Terdapat pengaruh antara *reward system* dengan *turnover intention*.

3.4 Model dan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Model Penelitian



Sumber : *Turnover Intention among Factory Workers in Malaysia: Factors That Matter*
(Omar et al., 2017)

Gambar 2. 2 Model Penelitian

2.5.2 Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh antara *job stress* dengan *turnover intention*

H2 : Terdapat pengaruh antara *work-life balance* dengan *turnover intention*.

H3 : Terdapat pengaruh antara *reward system* dengan *turnover intention*.

3.5 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
1.	Nor Siah Jaharuddin and Liyana Nadia Zainol.	<i>The South East Asian Journal Of Management</i> <i>Vol. 13 No. 1, 2019 pp. 106-118.</i>	<i>The Impact of Work-Life Balance on JobEngagement and Turnover Intention.</i>	Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan langsung antara <i>worklife-balance</i> , keterlibatan kerja dan turnover intention. Penelitian ini juga menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara pekerjaan keterlibatan dengan niat keluar masuk karyawan.
2.	Muhamad Chudri Wardana, Rina Anindita,	<i>Journal of Multidisciplin ary Academic,2020</i> .	<i>Work Life balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital.</i>	<i>work-life balance</i> mempunyai pengaruh yang signifikan dan dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan jika <i>work-life balance</i> nya tidak seimbang. Pihak manajemen memerlukan berbagai program dari <i>Human Resource</i> untuk meminimalisir tingkat <i>turnover intention</i> , seperti selektif

	and Ratna Indrawati.			dalam proses rekrutment, membuat kondisi lingkungan pekerjaan lebih kondusif.
3.	Ting-Ying Tan.	<i>Atlantis Press, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 229.</i>	<i>Relation of Work life Balance to Counterproductive Work Behavior and Turnover Intention among Malaysian Employees.</i>	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara <i>work-life balance</i> dengan <i>turnover intention</i> , tetapi tidak ada perbedaan signifikan dalam keseimbangan pekerjaan-kehidupan antara perempuan dan laki-laki. Temuan penelitian mampu memberikan kontribusi pada literatur tentang keseimbangan kehidupan kerja, perilaku kerja kontraproduktif, dan niat berpindah. <i>Work-life balance</i> disarankan untuk dimasukkan dalam kebijakan organisasi atau program kesejahteraan karyawan.
4.	<i>Sewwandi, D. V.S. and Ferere, G.D, NJ.</i>	<i>International HRM Conference, Vol.3, No.</i>	<i>The Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka.</i>	Penelitian ini secara empiris menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>job stress</i> dan <i>turnover intention</i> . Ketika pekerjaan banyak maka <i>stress</i>

		<i>1,08th October, 2016.</i>		meningkat dan secara tidak langsung juga <i>turnover meningkat.</i>
5.	Syeda Sania Zahra, Muhammad Imran Khan, Muhammad Imran, Qaiser Aman, Rafaqet Ali.	<i>Management Issues in Healthcare System 4(2018) 1-12.</i>	<i>The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective.</i>	Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa job stress berhubungan dengan turnover intention. Faktor utamanya yaitu faktor pekerja, dukungan dan pengawasan dari atasan, serta banyaknya beban kerja membuat karyawan menjadi <i>stress</i> dan menyebabkan adanya niat untuk berpindah tempat.
6.	<i>Muhamad Khalil Omar, Natasha Aziea Ahmad Tajuddin and Nur</i>	<i>International Journal of Business and Management 1 (2): 86-93, 2017.</i>	<i>Turnover Intention among Factory Workers in Malaysia: Factors That Matter.</i>	<i>Job stress</i> memiliki kontribusi dan pengaruh paling besar terhadap <i>turnover intention</i> di perusahaan.

	<i>Farah Syuhada Mohd Ramdani.</i>			
7.	Shane Joseph Reneaux and M.Hemakumar.	<i>Journal of The Gujarat Research Society, 2019.</i>	<i>Influence Of Reward System On Turn Over Intention Of Millennials At Private It Company.</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara program penghargaan dengan tingkat <i>turnover</i> karyawan terutama di kalangan <i>millennial</i> .
8.	M.V.S. Mendis.	<i>International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 6, Issue 09, September 2017.</i>	<i>The Impact Of Reward System On Employee Turnover Intention: A Study On Logistics Industry Of Sri Lanka</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa <i>reward system</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Reward</i> memiliki hubungan yang kuat dengan <i>turnover intention</i> . Oleh karena itu pemberian <i>reward</i> memberikan dampak yang kuat terhadap <i>turnover intention</i> .

9.	Andi Arianto and Syihabudhin	<i>The Influence of Reward on Turnover Intention with the Organizational Commitment as an Intervening Variable (A Study on Group I and II Employee at Djatiroto Sugar Factory).</i>	<i>The First International Research Conference on Economics and Business Volume 2018.</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa program <i>reward</i> system memiliki hubungan yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Dengan adanya <i>reward</i> , maka antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya mampu bersaing untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan menunjukkan prestasi mereka.
10.	Omar Aburumman , Ahmad Salleh,	Management Science Letters 10 (2020) 641–652.	<i>The impact of human resource management practices and</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tinggi, penilaian kinerja yang adil, sistem promosi yang cepat, pelatihan & pengembangan yang memadai

	Khatijah Omar, and Mohammad Abadi.		<i>career satisfaction on employee's turnover intention.</i>	program dan tingkat kepuasan karir yang tinggi untuk mempertahankan elemen manusia dan mengurangi niat karyawan untuk berpindah tempat.
11.	Rennie Naidoo.	Elsevier, 2016	<i>A communicative-tension model of change-induced collective voluntary turnover in IT.</i>	Penelitian ini membahas mengenai cara dalam berkomunikasi yang baik, khususnya di bagian IT untuk dapat meningkatkan talenta IT. Karyawan yang mendapatkan komunikasi yang kurang baik cenderung memilih untuk meninggalkan perusahaan dan mencari tempat kerja baru.
12.	Begum Dilara Emiroglu, Orhan Akova, Haluk Tanriverdi.	ScienceDirect, 2015.	<i>The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: A study at five star hotels in Istanbul.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor demografi seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, serta faktor-faktor seperti masa kerja, upah, jabatan, departemen pekerjaan adalah penentu niat turnover.